

## **PARECER N.º 1/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (grávida), por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

### **PROCESSO N.º CITE/6272- DG/2023**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada datada de **06 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora ..., remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

**1.2.** Do expediente remetido à CITE consta a cópia do processo disciplinar instruído, no essencial, com o registo de faltas do ano de 2023 e a informação das faltas que ocorreram antes ou depois das folgas, e a nota de culpa remetida à trabalhadora.

**1.3.** Por carta registada datada de **6 de novembro de 2023**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, dando conta de que é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe sanção disciplinar de despedimento, pelos motivos e fundamentos constantes da **NOTA DE CULPA**, dispondo a trabalhadora do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o procedimento e **RESPONDER** à nota de culpa.

**1.4. A nota de culpa** foi elaborada nos seguintes termos:

“(...) ... por Despacho de 23 de outubro de 2023 emitido pela sua Direção de Recursos Humanos, deduz contra ..., Nota de Culpa, nos termos seguintes:

1.º

A trabalhadora exerce as funções correspondentes a Caixeira-Ajudante da loja ..., no Centro Comercial ..., no ...

2.º

Vem acusada de conduta lesiva dos interesses da sua entidade empregadora, agindo contrariamente às instruções superiores que tem no exercício da sua atividade profissional, nomeadamente violando, de forma reiterada, o dever de assiduidade que lhe é legalmente imposto.

3.º

Com a celebração do contrato de trabalho que vinculou a arguida à entidade arguente, celebrado em 6 de maio de 2022, a trabalhadora ficou obrigada, entre outros, ao dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade.

4.º

Sucede que, em flagrante violação desse dever legal, a arguida tem vindo, de forma consciente, deliberada e manifestamente reiterada, a não comparecer ao serviço, não apresentando justificação de tais ausências aos seus superiores hierárquicos.

5.º

O que torna as referidas ausências injustificadas.

6.º

Efetivamente, constata-se que a arguida, no ano de 2023, nesta data, apresenta um total de 23 faltas injustificadas ao serviço, das quais 7 constituem faltas parciais.

7.º

A trabalhadora sabe que tem de apresentar justificações para as suas ausências, tal como fez em outras situações em que faltou ao trabalho, sob pena de as mesmas serem consideradas injustificadas.

8.º

Mau grado tal conhecimento, a mesma não alterou a sua conduta, não apresentando justificações para as faltas enumeradas infra, tal como lhe foi superiormente solicitado.

9.º

Verificaram-se, assim, no período compreendido entre 29 de janeiro e 15 de outubro de 2023, as seguintes ausências injustificadas:

- 29 de janeiro, uma falta injustificada parcial;
- 5 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 11 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 12 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 30 de abril, uma falta injustificada parcial;
- 21 de maio, uma falta injustificada parcial;
- 28 de maio, uma falta injustificada parcial;
- 4 de junho, uma falta injustificada parcial;
- 11 de junho, uma falta injustificada parcial;
- 17 de junho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 15 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 16 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 22 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 23 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 29 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 30 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 31 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 19 de agosto, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 20 de agosto, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 17 de setembro, uma falta injustificada parcial;
- 8 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 14 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 15 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro.

10.º

No cômputo geral e como se referiu, só em 2023, a arguida apresenta um total de 23 faltas injustificadas.

11.º

Sucede ainda que o Código do Trabalho qualifica 11 dessas faltas como infrações graves.

Com efeito,

12.º

Conforme disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são consideradas infrações graves as faltas injustificadas ocorridas em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso.

13.º

Das ausências injustificadas supra elencadas, 11 tiveram lugar em tais circunstâncias as faltas infra e seguidamente discriminadas:

- 5 de março, anterior à folga;
- 11 e 12 de março, entre folgas;
- 17 de junho, posterior à folga;
- 29 e 30 de julho, entre folgas;
- 19 e 20 de agosto, entre folgas;
- 8 de outubro, anterior à folga;
- 14 e 15 de outubro, entre folgas.

14.º

Nos termos do artigo 253.º do Código de Trabalho, as ausências, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

15.º

Por seu turno, quando imprevisíveis, as ausências ao serviço são comunicadas logo que possível, conforme o disposto no n.º 2 do mesmo normativo.

16.º

O incumprimento da obrigação de comunicação e da indicação do motivo justificativo da falta, determina que as ausências sejam consideradas injustificadas (n.º 5 do art.º 253.º do C.T.).

17.º

As faltas supra elencadas, porque injustificadas, foram descontadas na retribuição da trabalhadora, como se comprova pelos respetivos recibos de vencimento constantes destes autos disciplinares, assinalando-se que aquela se conformou sempre com esses mesmos descontos, não alterando o seu comportamento infracional.

18.º

Ao não cumprir os referidos imperativos legais, a trabalhadora arguida tornou as ausências discriminadas no art.º 9º desta nota de culpa, injustificadas.

19.º

Nessa conformidade, a arguida, ao apresentar as supra elencadas faltas injustificadas no período compreendido supra, violou, reiteradamente e de forma grave, o dever de pontualidade e assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T..

20.º

Com a sua atuação, a arguida colocou assim em crise, de forma irremediável, a relação de trabalho que a vincula à sua empregadora.

21.º

De facto, quando a empregadora a contratou, fê-lo na expectativa de receber a sua prestação de trabalho de forma continuada.

22.º

Por sua vez, a trabalhadora, através do contrato de trabalho que celebrou com a sua empregadora, obrigou-se a prestar a sua atividade profissional com pontualidade e assiduidade.

23.º

Ao violar reiteradamente esse dever, a arguida frustrou as expectativas da sua empregadora, que ficou na situação de não saber quando pode contar com o seu trabalho, quebrando a confiança necessariamente subjacente a qualquer relação laboral.

24.º

Sendo a sua conduta consciente e reiterada.

25.º

Sublinha-se ainda que o facto de a arguida se ausentar reiterada e injustificadamente ao trabalho prejudica e perturba gravemente, tanto o funcionamento da loja pela qual é responsável, como a organização dos tempos de trabalho no mesmo estabelecimento.

26.º

Com efeito, tais ausências injustificadas, para além de sobrecarregarem os seus colegas de turno, que se veem assim forçados a executar não só as suas próprias tarefas, como as da ora arguida, podendo tal conduta levar, inclusiva e necessariamente, à alteração dos horários da loja prévia e superiormente planeados,

27.º

Essa conduta tem impacto num conjunto de tarefas que, ao longo do dia, deveria ser executado pela ora arguida e que, por conseguinte, sobrecarrega todos os seus colegas de loja, sendo a empregadora repentinamente obrigada a gerir os respetivos horários, de forma a assegurar o bom e regular funcionamento da loja até ao final de cada turno em que a arguida se ausenta injustificadamente ou, a destacar outro(s) trabalhador(es) para as suas funções.

28.º

O que traduz custos acrescidos à sua entidade empregadora que podiam e deviam ser evitados. Pelo exposto,

29.º

A trabalhadora arguida agiu com culpa ao optar pela violação reiterada do dever de assiduidade, quando sabia e sabe, que este tipo de comportamento não lhe é permitido.

30.º

Agindo, assim, com a plena consciência da ilicitude dos seus atos e violando o dever de pontualidade e assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T. a que está vinculada.

31.º

Enquanto Caixeira Ajudante, é conhecedora de todas as suas obrigações a esse título.

32.º

A trabalhadora com a sua antiguidade, função e categoria profissional é, sem dúvida, exigível comportamento íntegro, consciencioso e compatível com a responsabilidade das funções que exerce e que lhe foram atribuídas pela sua entidade empregadora.

33.º

Com a sua conduta, ilícita, consciente e autónoma, a arguida fez com que a confiança em si depositada enquanto trabalhadora da entidade arguente fosse irremediavelmente abalada, perdendo a empregadora a confiança que em si foi depositada.

34.º

Nos termos da alínea g), do n.º 2 do art.º 356.º do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, como resulta, aliás, do caso em apreço.

35.º

Por tais motivos, a sua entidade empregadora ... considera de muita gravidade a sua atuação e tem intenção de aplicar sanção disciplinar de despedimento com justa causa. (...)."

**1.5.** Regularmente notificada no dia **9 de novembro de 2023**, a trabalhadora não veio apresentar resposta à nota de culpa.

**1.6.** No dia **21 de novembro de 2023**, através de videoconferência foi ouvida a testemunha ... em substituição da testemunha ..., primeiramente arrolada pela empregadora na nota de culpa, e cujo depoimento se encontra registado em auto junto ao processo disciplinar.

**1.7.** Foi elaborado relatório final do procedimento disciplinar, com data de 5 de dezembro de 2023, nos seguintes termos:

"(...)

1 — Enquadramento

Na sequência de despacho de instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, datado de 23 de outubro de 2023, subscrito pela Direção de Recursos Humanos da entidade arguente, a trabalhadora arguida foi conseqüentemente notificada da respetiva Nota de

Culpa, da qual constam factos qualificados pela sua entidade empregadora como infrações laborais muito graves.

## II - Da Nota de Culpa

Em sede de nota de culpa, foram descritos os factos de que vem acusada, nota de culpa essa que ora se reproduz:

A trabalhadora exerce as funções correspondentes a Caixeira-Ajudante da loja ..., no Centro Comercial ..., no ...

Vem acusada de conduta lesiva dos interesses da sua entidade empregadora, agindo contrariamente às instruções superiores que tem no exercício da sua atividade profissional, nomeadamente violando, de forma reiterada, o dever de assiduidade que lhe é legalmente imposto. Com a celebração do contrato de trabalho que vinculou a arguida à entidade arguente, celebrado em 6 de maio de 2022, a trabalhadora ficou obrigada, entre outros, ao dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade.

Sucede que, em flagrante violação desse dever legal, a arguida tem vindo, de forma consciente, deliberada e manifestamente reiterada, a não comparecer ao serviço, não apresentando justificação de tais ausências aos seus superiores hierárquicos.

O que torna as referidas ausências injustificadas.

Efetivamente, constata-se que a arguida, no ano de 2023, nesta data, apresenta um total de 23 faltas injustificadas ao serviço, das quais 7 constituem faltas parciais.

A trabalhadora sabe que tem de apresentar justificações para as suas ausências, tal como fez em outras situações em que faltou ao trabalho, sob pena de as mesmas serem consideradas injustificadas.

Mau grado tal conhecimento, a mesma não alterou a sua conduta, não apresentado justificações para as faltas enumeradas infra, tal como lhe foi superiormente solicitado.

Verificaram-se, assim, no período compreendido entre 29 de janeiro e 15 de outubro de 2023, as seguintes ausências injustificadas:

- 29 de janeiro, uma falta injustificada parcial;
- 5 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 11 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 12 de março, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 30 de abril, uma falta injustificada parcial;
- 21 de maio, uma falta injustificada parcial;
- 28 de maio, uma falta injustificada parcial;
- 4 de junho, uma falta injustificada parcial;
- 11 de junho, uma falta injustificada parcial;
- 17 de junho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 15 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 16 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 22 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 23 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 29 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 30 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 31 de julho, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 19 de agosto, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 20 de agosto, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 17 de setembro, uma falta injustificada parcial;
- 8 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 14 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 15 de outubro, uma falta injustificada ao turno inteiro.

No cômputo geral e como se referiu, só em 2023, a arguida apresenta um total de 23 faltas injustificadas.

Sucede ainda que o Código do Trabalho qualifica 11 dessas faltas como infrações graves.

Com efeito,

Conforme disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são consideradas infrações graves as faltas injustificadas ocorridas em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso.

Das ausências injustificadas supra elencadas, 11 tiveram lugar em tais circunstâncias as faltas infra e seguidamente discriminadas:

- 5 de março, anterior à folga;
- 11 e 12 de março, entre folgas;
- 17 de junho, posterior à folga;
- 29 e 30 de julho, entre folgas;
- 19 e 20 de agosto, entre folgas;
- 8 de outubro, anterior à folga;
- 14 e 15 de outubro, entre folgas.

Nos termos do artigo 253.º do Código de Trabalho, as ausências, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

Por seu turno, quando imprevisíveis, as ausências ao serviço são comunicadas logo que possível, conforme o disposto no nº 2 do mesmo normativo.

O incumprimento da obrigação de comunicação e da indicação do motivo justificativo da falta, determina que as ausências sejam consideradas injustificadas (n.º 5 do art.º 253.º do C.T.).

As faltas supra elencadas, porque injustificadas, foram descontadas na retribuição da trabalhadora, como se comprova pelos respetivos recibos de vencimento constantes destes autos disciplinares, assinalando-se que aquela se conformou sempre com esses mesmos descontos, não alterando o seu comportamento infracional.

Ao não cumprir os referidos imperativos legais, a trabalhadora arguida tornou as ausências discriminadas no art.º 9.º desta nota de culpa, injustificadas.

Nessa conformidade, a arguida, ao apresentar as supra elencadas faltas injustificadas no período compreendido supra, violou, reiteradamente e de forma grave, o dever de pontualidade e assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T.

Com a sua atuação, a arguida colocou assim em crise, de forma irremediável, a relação de trabalho que a vincula à sua empregadora.

De facto, quando a empregadora a contratou, fê-lo na expectativa de receber a sua prestação de trabalho de forma continuada.

Por sua vez, a trabalhadora, através do contrato de trabalho que celebrou com a sua empregadora, obrigou-se a prestar a sua atividade profissional com pontualidade e assiduidade.

Ao violar reiteradamente esse dever, a arguida frustrou as expectativas da sua empregadora, que ficou na situação de não saber quando pode contar com o seu trabalho, quebrando a confiança necessariamente subjacente a qualquer relação laboral.

Sendo a sua conduta consciente e reiterada.

Sublinha-se ainda que o facto de a arguida se ausentar reiterada e injustificadamente ao trabalho prejudica e perturba gravemente, tanto o funcionamento da loja pela qual é responsável, como a organização dos tempos de trabalho no mesmo estabelecimento.

Com efeito, tais ausências injustificadas, para além de sobrecarregarem os seus colegas de turno, que se veem assim forçados a executar não só as suas próprias tarefas, como as da ora arguida, podendo tal conduta levar, inclusiva e necessariamente, à alteração dos horários da loja prévia e superiormente planeados,

Essa conduta tem impacto num conjunto de tarefas que, ao longo do dia, deveria ser executado pela ora arguida e que, por conseguinte, sobrecarrega todos os seus colegas de loja, sendo a empregadora repentinamente obrigada a gerir os respetivos horários, de forma a assegurar o bom e regular funcionamento da loja até ao final de cada turno em que a arguida se ausenta injustificadamente ou, a destacar outro(s) trabalhador(es) para as suas funções.

O que traduz custos acrescidos à sua entidade empregadora que podiam e deviam ser evitados.

Pelo exposto,

A trabalhadora arguida agiu com culpa ao optar pela violação reiterada do dever de assiduidade, quando sabia e sabe, que este tipo de comportamento não lhe é permitido.

Agindo, assim, com a plena consciência da ilicitude dos seus atos e violando o dever de pontualidade e assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T., a que está vinculada.

Enquanto Caixeira Ajudante, é conhecedora de todas as suas obrigações a esse título.

A trabalhadora com a sua antiguidade, função e categoria profissional é, sem dúvida, exigível comportamento íntegro, consciencioso e compatível com a responsabilidade das funções que exerce e que lhe foram atribuídas pela sua entidade empregadora.

Com a sua conduta, ilícita, consciente e autónoma, a arguida fez com que a confiança em si depositada enquanto trabalhadora da entidade arguente fosse irremediavelmente abalada, perdendo a empregadora a confiança que em si foi depositada.

Nos termos da alínea g), do n.º 2 do art.º 356.º do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento as faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, como resulta, aliás, do caso em apreço.

Por tais motivos, a sua entidade empregadora ... considera de muita gravidade a sua atuação e tem intenção de aplicar sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

Termos em que deveria a arguida, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

A empregadora apresentava como prova documental os documentos juntos aos autos e como prova testemunhal, na nota de culpa, a trabalhadora ...

III - Da resposta à nota de culpa

Regularmente notificada da nota de culpa, a trabalhadora nada respondeu ou requereu, conformando-se com os factos de que vinha acusada.

IV— Dos incidentes processuais

Como acima se disse, a trabalhadora nada disse ou requereu.

Como tal, em sede de instrução e por decisão do instrutor foi ouvida, não a testemunha inicialmente arrolada na nota de culpa, ..., mas sim a Diretora de Loja, ... no dia 21 de novembro de 2023, que era quem trabalhava diretamente com a arguida aos fins de semana já que esta última é trabalhadora em part-time, fazendo 16 horas semanais, de acordo com o a informação do seu registo de pessoal interno, constante do presente processo disciplinar.

V — Da Instrução

Em sede de instrução resultou provada a matéria da nota de culpa do qual se extraiu, essencialmente a matéria infra.

A Diretora de Loja, ..., no seu depoimento junto aos autos e em suma, confirmou as faltas injustificadas da trabalhadora arguida, afirmando que a arguida sabe, à semelhança de qualquer outro trabalhador da loja, que tem de justificar as suas ausências ao serviço. Referiu ainda que, à semelhança dos outros encarregados, questionou várias vezes a arguida sobre se tinha justificações para aquelas faltas ou pelas razões justificativas das mesmas e que a trabalhadora respondia sempre que não tinha justificação para nenhuma daquelas faltas.

A mesma testemunha referiu que as faltas da trabalhadora sobrecarregavam os restantes colegas, sendo o assunto comentado internamente por todos na loja, sendo opinião geral que o melhor é não contarem com a arguida. Disse ainda que sempre que a arguida falta tem de se procurar alguém da equipa presente que saiba exercer as suas funções, o que se reflete na carga de trabalho de todos os seus colegas (de turno).

... confirmou também que a atuação acrescenta um nível de stress adicional ao funcionamento da loja, pois que é necessário garantir a abertura normal e atempada da caixa aos clientes e que a falta de aviso da trabalhadora não permitia a gestão atempada da sua ausência, sucedendo que a mesma por vezes avisava que ia faltar já a loja estava aberta. Disse também que, faltando a arguida, a loja fica em défice de colaboradores, considerando os ratios comerciais que têm de cumprir.

A testemunha assegurou também que para as Encarregadas e para si era sempre uma incógnita saber se a trabalhadora ia aparecer ao serviço ou não, o que originou a natural quebra de confiança que nela fora depositada. Asseverou igualmente que, tanto a própria (Diretora Comercial) como os restantes Encarregados falaram com a arguida várias vezes sobre a importância de esta se apresentar ao serviço de forma pontual e assídua, tendo esta a noção do que as suas imprevisíveis ausências significavam para a loja e o seu funcionamento.

Acrescentou também que seria mais fácil a trabalhadora apresentar uma baixa de alguns dias e que isso permitiria outro tipo de planeamento por parte dos responsáveis de loja que saberiam que a arguida ia estar ausente durante esses dias, mas que com a atuação da trabalhadora tal não é possível pois nunca sabem quando podem contar com a presença da arguida na loja. Assegurou,

de igual modo, que existe facilidade na loja por parte dos Encarregados em articular necessidades de trocas de horário de todos os colaboradores, pelo que sempre que houve essa disponibilidade também junto da arguida, que também ela teve essas facilidades, não se justificando, por isso, a falta de assiduidade reiterada da sua parte.

Por último, concluiu que, enquanto Diretora de Loja e superior hierárquica da arguida, perdeu toda a confiança nela enquanto trabalhadora. Esta foi a matéria disciplinarmente relevante que resultou da instrução.

#### V — Conclusões

Considerando os elementos carreados para os autos disciplinares e que suportam os factos imputados à arguida na nota de culpa, bem como a sua defesa, surgem assim evidentes e comprovadas as infrações imputadas à trabalhadora.

Com efeito, a arguida violou manifesta e sistematicamente o dever de assiduidade a que está vinculada enquanto trabalhadora da entidade arguente, tendo atingido e largamente ultrapassado, no ano de 2023, as 10 faltas injustificadas ao serviço (23). A verdade é que, nesta data, a arguida continua a não comparecer ao serviço.

Ora, nenhuma organização, designadamente organizações da dimensão da ora arguente, pode ser obrigada a manter trabalhadores ao seu serviço com o nível de faltas injustificadas equivalente ao que a arguida evidenciou e continua a evidenciar. O planeamento que a empresa faz dos seus horários e a gestão dos respetivos recursos humanos pressupõe a disponibilidade dos seus trabalhadores para os horários para os quais foram contratados, trabalhando estes, como é o caso presente, em equipas reduzidas, das quais é necessário tirar o melhor rendimento.

A obrigação de justificar as suas faltas é um dever imperativo de qualquer trabalhador inserido numa organização empresarial; é o que deve fazer qualquer trabalhador da empresa arguente e a arguida não é, nem pode ser, exceção, sob pena de contaminação de toda a estrutura organizacional. A entidade empregadora não pode, portanto, compactuar com este tipo de condutas que, como se referiu e decorre dos depoimentos recolhidos, não só altera a estrutura organizativa da loja e seu planeamento, como também tem impactos nos custos de trabalho a suportar pela arguente, pois, por cada ausência injustificada da ora arguida, é necessária a respetiva substituição no seu posto de trabalho.

Sublinha-se que a trabalhadora, regularmente notificada da nota de culpa, não se dignou, sequer, responder aos factos que lhe eram imputados, revelando com isso atitude conformadora com a consequência dos seus atos.

Nestes termos, resultando assim provado que a conduta da arguida consubstancia claramente a violação, reiterada e grave, do dever de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T. a que está obrigada e, considerando que o seu comportamento preenche o disposto na alínea g), do n.º 2, do art.º 351.º do Código do Trabalho, no que respeita à justa causa de despedimento, entende o instrutor signatário ser esta a sanção julgada adequada, atendendo aos critérios de objetividade e razoabilidade que devem presidir à apreciação de todas as circunstâncias do caso em apreço.

Nesta data, dá-se por encerrada a instrução do presente procedimento disciplinar, fazendo-se os autos conclusos à ..., a fim de, considerando o estado de gestação da trabalhadora arguida (conhecido em sede de instrução) e em razão da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, ser, por cautela jurídica, solicitado à CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, o parecer prévio exigido pelo art.º 63.º do Código do Trabalho. (...)"

**1.8.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumpre apreciar

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



**2.1.** O processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.4.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.5.** Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

**2.6.** Ainda em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora, segundo as regras de repartição do ónus da prova, tem o dever acrescido de comprovar que o

despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa ainda salientar ainda que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “ (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.**

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.11.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia alguns comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto a

alínea g), que se afigura aquela que enquadra o comportamento imputado à trabalhadora arguida no contexto da nota de culpa, considera as “[f]altas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

**2.13.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), referindo-se ao conceito de justa causa esclarece que “(...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.

**2.14.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregadoras dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da

subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada de violação do dever de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, considerando que “no cômputo geral (...), só em 2023, a arguida apresenta um total de 23 faltas injustificadas.”

**2.18.** Considerando que “o somatório de horas e dias completos faltados perfazem um total de 1 falta injustificada em 2021, 35 dias em 2022 e 5 dias em 2023”.

**2.19.** Com a agravante 11 dessas faltas são infrações graves, já que ocorreram em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso, sendo elas em:

- 5 de março, anterior à folga;
- 11 e 12 de março, entre folgas;
- 17 de junho. posterior à folga;
- 29 e 30 de julho, entre folgas;
- 19 e 20 de agosto, entre folgas;
- 8 de outubro, anterior à folga;
- 14 e 15 de outubro, entre folgas.

**2.20.** E, perante este circunstancialismo entende a entidade empregadora que “a arguida, ao apresentar as supra elencadas faltas injustificadas no período compreendido supra, violou, reiteradamente e de forma grave, o dever de pontualidade e assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T”, comprometendo de forma irremediável, a relação de trabalho que a vincula à sua empregadora.

**2.21.** Assim analisada a nota de culpa, assim como a prova que lhes está subjacente, não entendemos que tenha ficado cabalmente demonstrado o comportamento culposo da trabalhadora, a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e naturalmente o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

**2.22.** E concomitantemente entendemos também que não resulta ilidida a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.

**2.23.** Com efeito, compulsadas as normas legais respeitantes a esta matéria, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.24.** E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar **que, neste caso**, não se mostra concretizada.

**2.25.** Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.26.** É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

**2.27.** A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em

concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

**2.28.** Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

**2.29.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.30.** De tal forma que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.31.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da

medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.32.** Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

**2.33.** Citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

**2.34.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.35.** Na verdade, a entidade empregadora nem tão pouco demonstra que a trabalhadora arguida se encontra grávida, ficando por perceber, tendo em conta o tempo de gestação, que desconhecemos, se esta situação pode estar relacionada com a violação do dever assiduidade imputado à arguida.

**2.36.** Registamos ainda que a ausência de registo de sanções disciplinares da trabalhadora será sempre uma circunstância de que depõe a favor da trabalhadora, pelo que a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não considera a relevância deste facto na “culpa” estará sempre afastada de qualquer juízo de proporcionalidade.

**2.37.** Concluimos, por isso, que, no caso concreto, em nosso entendimento, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do

Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, já que não ficam demonstrados de forma inequívoca os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora, e bem assim as consequências que desses comportamentos se pretendem imputar à trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento** com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**